

## ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNI VAN HOUTEN PALEMBANG

Ahmad Sazili<sup>1</sup>

Universitas Bina Darma<sup>1</sup>

[ahmadsazili708@email.com](mailto:ahmadsazili708@email.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uni Van Houten Palembang, produsen es krim merek Miami. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana tingkat beban kerja—baik fisik, mental, maupun waktu—dapat memengaruhi produktivitas, kualitas, serta pencapaian target perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner tertutup yang dibagikan kepada seluruh lima puluh tiga karyawan aktif (sampel jenuh). Hasil analisis menunjukkan mayoritas responden menilai beban kerja mereka tinggi, dengan rata-rata skor 197,9 atau 74,7%. Uji regresi membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama terkait target produksi dan keterbatasan waktu. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara optimal dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja, sedangkan beban yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas karyawan melalui pengaturan tugas dan evaluasi berkelanjutan.

Kata kunci: beban kerja, kinerja karyawan, produktivitas, sumber daya manusia

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of workload on employee performance at PT. Uni Van Houten Palembang, an ice cream manufacturer producing the Miami brand. The urgency of this research lies in the need to understand how different dimensions of workload—physical, mental, and time-related—affect productivity, quality, and the achievement of organizational goals. The study applied a quantitative approach using simple linear regression analysis. Primary data were collected through observation, interviews, documentation, and a closed-ended questionnaire distributed to all fiftythree active employees (census sampling). The results indicate that most respondents perceived their workload as high, with an average score of 197.9 or 74.7%. Regression testing confirmed that workload has a positive and significant effect on employee performance, particularly concerning production targets and time constraints. The conclusion highlights that an optimally managed workload can enhance motivation, responsibility, and work quality, while excessive workload may lead to fatigue. Therefore, companies are advised to balance workload with employee capacity through task management and continuous evaluation.*

*Keywords: workload, employee performance, productivity, human resources*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain modal, material, maupun sistem kerja. Menurut Henry Simamora (2022) SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Keberadaan SDM tidak hanya dilihat dari sisi kuantitas atau jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi lebih jauh juga mencakup kualitas yang dimiliki, seperti keterampilan, kompetensi, bakat,

produktivitas, serta kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, modal, teknologi, maupun sistem kerja yang canggih sekalipun tidak akan mampu mendorong organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan kerja, potensi, dan perilaku karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian visi, misi, serta target organisasi.

Dalam suatu organisasi, karyawan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu keberhasilan program kerja. Kinerja karyawan menjadi indikator penting yang dapat menunjukkan sejauh mana perusahaan mampu bersaing dan bertahan di tengah persaingan global. Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencakup pencapaian tujuan organisasi yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja. Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, kinerja yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian output secara kuantitatif, tetapi juga menuntut adanya konsistensi kualitas kerja, efektivitas waktu, serta sinergi dalam tim. Untuk mencapai hal ini, tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan perusahaan harus selaras dengan kemampuan serta keahlian karyawan, sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang justru menurunkan performa.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Siagian (2017), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, serta komunikasi yang efektif. Menurut Erri et al (2021), mengungkapkan bahwa kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mendapatkan perhatian cukup besar dalam beberapa tahun terakhir adalah beban kerja. Menurut Prastiwi et al., (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu

tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Krisdianto et al., (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang wajib diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai standar dan tuntutan perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak proporsional sering kali menjadi pemicu timbulnya tekanan psikologis, menurunnya konsentrasi, berkurangnya produktivitas, bahkan meningkatnya kesalahan kerja yang dapat merugikan perusahaan.

Sejumlah penelitian memperkuat pandangan tersebut. Wahyudi (2018), misalnya, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada sektor manufaktur, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan. Rini dan Sari (2019) juga mengungkapkan hal serupa dalam penelitian mereka pada industri makanan, bahwa ketidakseimbangan beban kerja menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai. Menariknya, Hakim (2021) memberikan perspektif tambahan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat justru dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Jika beban kerja sesuai dengan kapasitas dan keterampilan karyawan, maka hal itu dapat menjadi tantangan positif yang berdampak baik terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kompleks dengan kinerja,

sehingga pengelolaan yang tidak tepat dapat berdampak negatif, namun penyesuaian yang baik dapat memberikan hasil positif.

Dalam konteks industri pengolahan pangan, isu beban kerja menjadi semakin penting untuk diteliti. Industri ini menuntut ketelitian tinggi, efisiensi waktu, serta konsistensi dalam menjaga standar mutu produk. Beban kerja yang berlebihan dapat berimplikasi pada menurunnya fokus karyawan dalam menjalankan proses produksi, sehingga berpotensi menghasilkan produk yang tidak sesuai standar, memperlambat alur produksi, bahkan menimbulkan kerugian materiil maupun immateriil bagi perusahaan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan pada industri pengolahan pangan dapat memberikan kontribusi penting dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan serupa adalah PT. Uni Van Houten Palembang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan es krim dengan merek "Miami". Perusahaan ini mempekerjakan sebanyak lima puluh tiga karyawan yang dituntut mampu bersaing dengan berbagai kompetitor dalam industri makanan dan minuman. Meskipun perusahaan ini terus berusaha meningkatkan daya saing, dalam praktik sehari-hari karyawan kerap menghadapi beban kerja yang cukup berat bahkan ganda. Misalnya, terdapat pekerja yang harus melakukan penimbangan bahan baku bersamaan dengan pencampuran di tangki pasteurisasi, atau karyawan yang dituntut menyusun hasil produksi sekaligus melakukan pemindahan produk. Tidak jarang, penyusunan laporan produksi hanya ditangani oleh satu orang, yang tentu menimbulkan tekanan berlebih. Kondisi ini berpotensi mengurangi fokus, menambah kelelahan fisik maupun mental, serta berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Fenomena tersebut menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi isu penting bagi PT. Uni Van Houten Palembang. Jika beban kerja tidak seimbang, karyawan akan kesulitan menjaga produktivitas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, dengan pengaturan beban kerja yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih fokus, termotivasi, dan menghasilkan kinerja optimal. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan uraian latar belakang dan dukungan penelitian terdahulu, terlihat adanya celah penelitian yang relevan untuk dikaji, khususnya dalam konteks industri es krim. Penelitian sebelumnya banyak menyoroti beban kerja dalam sektor manufaktur maupun industri makanan secara umum, namun masih jarang yang meneliti secara spesifik pada industri es krim, terutama di PT. Uni Van Houten Palembang. Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Uni Van Houten Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri pengolahan pangan yang semakin ketat.

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2022) dalam bukunya "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" menjelaskan bahwa regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan fungsional antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas yaitu beban kerja (X) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu, regresi sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan dan pengaruh yang terjadi antara kedua variabel yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Variabel independen (X): Beban kerja, yang mencakup tingkat banyaknya pekerjaan, tuntutan waktu, serta tuntutan fisik maupun mental yang dirasakan karyawan.
2. Variabel dependen (Y): Kinerja karyawan, yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Uni Van Houten Palembang, sebuah perusahaan yang menjadi lokasi penelitian karena relevansinya dengan topik yang dikaji. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah lima puluh tiga orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak lima puluh tiga orang karyawan. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi nyata di perusahaan secara menyeluruh tanpa ada anggota populasi yang terlewatkan.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden dan berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab dengan skala likert, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data kuantitatif yang siap dianalisis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, apakah pengaruh tersebut positif atau negatif, serta seberapa besar pengaruh yang terjadi. Selain itu, dilakukan juga analisis korelasi sederhana untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat penggunaan analisis regresi linier. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji normalitas, untuk memastikan distribusi data residual bersifat normal.
2. Uji multikolinearitas, meskipun hanya terdapat satu variabel independen, tetap dilakukan untuk memastikan tidak ada masalah korelasi antar variabel bebas.
3. Uji heteroskedastisitas, untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual model regresi.

Setelah data memenuhi asumsi klasik, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel beban kerja

terhadap kinerja karyawan. Sementara uji F digunakan untuk melihat signifikansi model regresi secara keseluruhan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik agar hasil yang diperoleh lebih akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan menggunakan metode kuantitatif, pendekatan korelasi, serta regresi sederhana, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial di perusahaan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

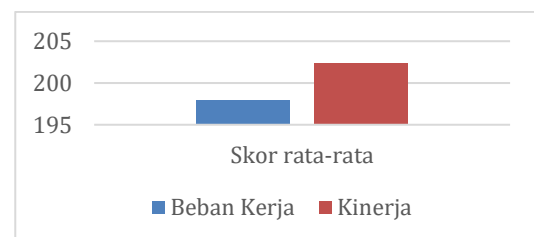
Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan jumlah dua puluh butir pernyataan yang disusun secara sistematis untuk mengukur variabel beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Kuesioner tersebut telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas, sehingga dinyatakan layak serta dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

**Tabel 1.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Rata-rata	Perse n-tase	Kategori
Beban Kerja (X)	197,9	74,7%	Tinggi
Kinerja (Y)	202,4	76,2%	Baik

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas karyawan menilai beban kerja yang dialami termasuk kategori tinggi, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja cukup besar, sebagian karyawan masih mampu menjaga performa kerja mereka.

**Grafik Rata-rata Skor Variabel**



**Gambar 1. Rata-rata Skor Variabel**

Grafik batang tersebut menunjukkan perbandingan skor rata-rata Beban Kerja = 197,9 dan Kinerja = 202,4.

### Profil Responden

Sebagian besar responden berusia 21–25 tahun (56,6%), berjenis kelamin laki-laki (70%), berpendidikan SLTA (67,9%), dan memiliki masa kerja 2–5 tahun (50,9%). Profil ini memperlihatkan bahwa tenaga kerja muda mendominasi, dengan potensi produktivitas tinggi namun rentan terhadap kelelahan akibat beban kerja yang berlebih.

### Hasil Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y).

Persamaan regresi diperoleh:

$$Y = 35,217 + 0,621X$$

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,412, artinya 41,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Regresi**

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Ket.
Beban Kerja (X)	0,621	3,265	0,002	Signifikan
Konstanta	35,217	-	-	-

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Temuan ini konsisten dengan teori kinerja menurut Miner yang dikutip dalam Mangkunegara (2017), bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Beban kerja merupakan salah satu faktor pekerjaan yang menentukan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian ini sejalan dengan hasil Wahyudi (2018) yang menemukan pengaruh

negatif beban kerja terhadap kinerja pada sektor manufaktur, serta Rini dan Sari (2019) yang menegaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang menurunkan efektivitas kerja. Namun demikian, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Hakim (2021), bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan kata lain, beban kerja tidak selalu berdampak negatif, asalkan perusahaan mampu mengatur distribusi tugas dan memberikan dukungan manajerial yang memadai.

Kondisi di PT. Uni Van Houten Palembang memperlihatkan bahwa tingginya target produksi es krim menjadi faktor eksternal yang menambah beban kerja. Walaupun demikian, sebagian karyawan tetap menunjukkan kinerja baik karena faktor usia yang relatif muda dan stamina fisik yang masih prima. Namun, jika beban kerja berlebih terus berlangsung tanpa manajemen yang tepat, maka risiko kelelahan, penurunan fokus, dan kualitas kerja akan semakin besar.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengaturan beban kerja agar seimbang dengan kapasitas karyawan. Distribusi tugas yang merata, pemanfaatan teknologi produksi, serta pemberian waktu istirahat yang memadai menjadi strategi penting untuk menjaga kinerja tetap optimal.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana, diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar pula tuntutan untuk meningkatkan kinerja agar target perusahaan dapat tercapai. Namun demikian, kondisi ini tidak dapat dipahami secara sempit bahwa beban kerja yang tinggi selalu berimplikasi positif. Sebaliknya, apabila tidak dikelola secara seimbang, beban kerja yang berlebihan justru berpotensi menimbulkan kelelahan, penurunan motivasi, menurunnya kualitas kerja, bahkan dapat berujung pada tingginya tingkat stres karyawan.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan menilai beban kerja

mereka berada pada kategori tinggi (74,7%), sementara kinerja mereka tetap tergolong baik (76,2%). Hal ini menunjukkan adanya kemampuan adaptasi yang relatif kuat di kalangan karyawan, khususnya karena sebagian besar tenaga kerja didominasi oleh usia muda dengan stamina yang masih prima. Akan tetapi, kemampuan ini tidak bisa dijadikan jaminan jangka panjang, sebab akumulasi beban kerja tanpa pengelolaan yang tepat dapat menimbulkan dampak negatif di kemudian hari. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu memahami bahwa kinerja tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya tuntutan kerja, tetapi juga oleh keseimbangan antara kapasitas karyawan dan beban kerja yang diberikan.

Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pandangan Miner dalam Mangkunegara (2017) yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Beban kerja merupakan faktor pekerjaan yang apabila diatur secara optimal dapat menjadi stimulus bagi peningkatan kinerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Hakim (2021) yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja secara tepat mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Namun, penelitian ini juga mengingatkan akan temuan Wahyudi (2018) serta Rini dan Sari (2019) yang menegaskan dampak negatif dari beban kerja berlebihan. Dengan demikian, posisi penelitian ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja memiliki dua sisi: dapat menjadi pendorong sekaligus penghambat kinerja, bergantung pada manajemen yang dilakukan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran nyata bagi PT. Uni Van Houten Palembang bahwa beban kerja yang tinggi memang mampu memacu produktivitas, terlebih karena sistem pengupahan yang diterapkan berbasis target. Akan tetapi, strategi ini perlu dipertimbangkan kembali dalam jangka panjang, agar tidak menimbulkan kelelahan kronis yang justru menurunkan produktivitas perusahaan. Keseimbangan antara pemberian target, penyediaan fasilitas pendukung, serta pengaturan jam kerja yang proporsional menjadi kunci dalam menjaga kesinambungan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Uni Van Houten Palembang. Akan tetapi, pengaruh positif ini hanya dapat bertahan jika perusahaan

mampu mengelola beban kerja secara adil, merata, dan sesuai kapasitas karyawan. Tanpa pengelolaan tersebut, perusahaan justru berisiko mengalami penurunan kinerja akibat tingginya tingkat stres dan kelelahan karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### **1. Manajemen Beban Kerja**

PT. Uni Van Houten Palembang perlu menata ulang distribusi pekerjaan agar lebih seimbang antarbagian. Saat ini, terdapat indikasi adanya beban kerja ganda pada beberapa posisi, misalnya operator produksi yang harus menangani lebih dari satu tugas dalam waktu bersamaan. Perusahaan perlu membuat sistem pembagian tugas yang lebih jelas sehingga beban kerja tidak menumpuk pada individu tertentu. Hal ini juga penting untuk meminimalisir potensi human error yang muncul akibat multitasking berlebihan.

### **2. Optimalisasi Sistem Pengupahan dan Insentif**

Sistem pengupahan berbasis target yang saat ini diterapkan terbukti dapat mendorong kinerja. Namun, perusahaan sebaiknya melengkapinya dengan insentif tambahan berbasis kualitas kerja, bukan hanya kuantitas. Misalnya, memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu menjaga standar mutu produksi tanpa kesalahan. Dengan demikian, karyawan tidak hanya terdorong untuk bekerja cepat, tetapi juga menjaga kualitas hasil kerja.

### **3. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja**

Suasana kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan kenyamanan karyawan. PT. Uni Van Houten Palembang sebaiknya melakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja, seperti pencahayaan ruang produksi, ventilasi udara, hingga kebersihan area kerja. Lingkungan yang nyaman akan membantu karyawan bekerja lebih fokus dan mengurangi risiko kelelahan fisik.

### **4. Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan yang berorientasi pada manajemen waktu, teknik bekerja efisien, serta pengendalian stres. Dengan adanya pelatihan semacam ini, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dalam menghadapi tekanan kerja tinggi. Selain itu, program pengembangan karier juga penting untuk menjaga motivasi jangka panjang, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek yang jelas.

5. Penyediaan Waktu Istirahat yang Memadai

Waktu istirahat yang cukup sangat penting bagi karyawan, terutama di bagian produksi yang memerlukan stamina tinggi. PT. Uni Van Houten Palembang perlu memastikan adanya jadwal istirahat yang konsisten, serta menyediakan fasilitas istirahat yang layak. Dengan istirahat yang cukup, karyawan dapat mengembalikan energi sehingga mampu menjaga performa kerja tetap optimal.

6. Penggunaan Teknologi dan Otomatisasi

Mengingat perusahaan bergerak di bidang industri pengolahan pangan, pemanfaatan teknologi produksi dan otomatisasi dapat membantu mengurangi beban kerja manual karyawan. Investasi pada mesin modern yang lebih efisien dapat mempercepat proses produksi, mengurangi risiko kesalahan manusia, sekaligus menurunkan kelelahan fisik.

7. Evaluasi Kinerja Secara Berkala

Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja dan beban kerja karyawan secara rutin. Evaluasi ini tidak hanya difokuskan pada pencapaian target, tetapi juga pada kondisi fisik dan psikologis karyawan. Dengan adanya monitoring berkala, perusahaan dapat segera mengidentifikasi tanda-tanda kelelahan kerja dan melakukan intervensi yang diperlukan sebelum menimbulkan dampak negatif lebih jauh.

8. Implikasi bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti lain, disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti, misalnya menambahkan faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih komprehensif dalam menjelaskan dinamika hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif juga dapat dilakukan untuk menggali pengalaman subjektif karyawan terkait beban kerja yang mereka hadapi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, A., et al. (2021). Kinerja karyawan dalam perspektif kecakapan dan pengalaman kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 55–63.
- Hakim, A. (2021). Pengelolaan beban kerja dan dampaknya terhadap motivasi intrinsik karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45–58.
- Krisdianto, B., Prasetyo, D., & Wulandari, N. (2023). Beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja serta turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 11(1), 12–24.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prastiwi, D., Nugraha, A., & Rahmawati, E. (2022). Beban kerja, stres kerja, dan produktivitas karyawan di sektor industri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 101–113.
- Rini, D., & Sari, M. (2019). Ketidakseimbangan beban kerja dan efektivitas kerja pegawai industri makanan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 33–41.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, T. (2018). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 22-30.